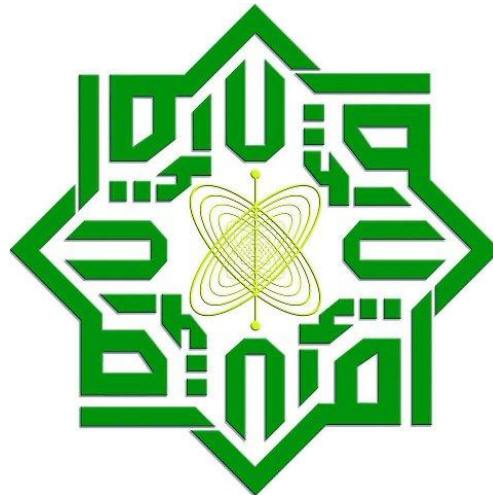


**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT MERAL  
KABUPATEN KARIMUN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Serjana Administrasi Publik



**Oleh:**

**FAJAR SYAHPUTRA**  
**10875004289**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2013**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MERAL KABUPATEN KARIMUN**

*Fajar Syahputra, 2013*

*Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau, yang dimulai sejak bulan februari sampai dengan bulan Agustus tahun 2012. Hal ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Faktor-faktor yang diuji baik secara simultan maupun secara parsial pengaruhnya dalam penelitian ini adalah kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.*

*Dengan menggunakan teknik sensus, maka keseluruhan pegawai yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai responden. Instrumen dari penelitian ini adalah kuisioner yang disediakan dalam bentuk blangko pertanyaan terstruktur guna mendapatkan data berupa kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Setiap butir pertanyaan mengandung indikator yang mengacu pada teori-teori manajemen sumber daya manusia dan Peraturan Pemerintah mengenai penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil. Pertanyaan tersebut akan dinilai dalam bentuk skala likert dengan alternatif jawaban yang tersedia dan diisi oleh responden.*

*Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan metode kuantitatif yang penjelasannya secara statistik. Seluruh data diuji kualitasnya dengan teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Data yang telah teruji kualitasnya akan diproses kembali guna memperoleh jawaban dari tujuan penelitian ini. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji-F dan uji-t.*

*Dari hasil pengujian secara ilmiah dan dengan pendekatan statistik, maka terjawablah pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian ini. Secara simultan (bersama-sama), kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Pengaruh dari kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun adalah sebesar 88,5%. Secara parsial (individu), faktor kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun, sedangkan budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.*

**Kata kunci :** *Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*



## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Asyhaduallailahailallah waasyhaduannamuhammadarrasulullah

Puji dan syukur kita haturkan pada Sang Pencipta, Sang pemilik kasih serta kelembutan yang tak pernah pudar akan kasih sayangnya sebagaimana Ia menebarkan cinta kasihnya di muka bumi dan Sang Pemilik diatas segala kesempurnaan makhluk ciptaanya, yakni ALLAH AZZA WAJALLA Tuhan Semesta alam. Shalawat dan salam kita persembahkan kepada sang revolusioner abadi, baginda Muhammad S.A.W yang mengayangi umat manusia dari tirani dan ketertindasan, serta keluarga dan para sahabatnya yang setia berjuang dijalan Allah SWT.

Semua ini tak terlepas oleh-Nya dan tak terkecuali dalam penyusunan skripsi yang penulis lakukan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh gelar strata (S-1) Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dengan selesainya karya ilmiah ini, tidak sedikit sumbangan dan jasa yang penulis terima dari berbagai pihak. Karena selama penelitian ini, sangat banyak kendala dan kesulitan yang penulis temui. Berkat petunjuk dan arahan, bantuan moril dan materil serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, maka kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Teristimewa untuk ayah dan ibunda yang selalu sabar dan tak pernah berputus asa untuk mendo'akan, memberikan motivasi serta nafkah hingga akhirnya perjuangan saya sebagai mahasiswa telah berakhir. Mereka adalah inspirasi sekaligus penyemangat hidup saya. Terimakasih ibu dan ayah.

2. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Muslim, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing penulis yang selalu sabar dalam membimbing penulis dan telah memberikan motivasi kepada Penulis guna penyelesaian karya ilmiah ini.
5. Bapak Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan motivasi, nasehat serta ilmu yang bermanfaat kepada Penulis.
6. Bapak/Ibu dosen serta staff Tata Usaha pada Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Seluruh Pegawai, Kepala maupun Staff kantor Camat Meral Kabupaten Karimun yang telah banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Pegawai, Kepala maupun Staff Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karimun yang sudi menerima serta membimbing Penulis selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL).
9. Untuk seluruh mahasiswa angkatan tahun 2008, khususnya kepada anggota ANA/C Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Untuk seluruh keluarga NH69 yang secara kebetulan pernah menuliskan nama saya didalam skripsinya. Terimakasih sebelumnya dan terimakasih semuanya.
11. Untuk seluruh warga negara Parit Lapis dan sekitarnya, baik yang sudah melahirkan maupun yang baru dilahirkan atau bahkan yang sedang mengandung jugak boleh sekalian. Bukan tak pakai orgen tunggal.
12. Untuk seluruh Keluarga Besar Kharisma yang saat ini menjadi Markas Besar Kharisma. Spesial engine buat Pak Long alias Surya Alamsyah alias room green star dengan honda Beat Birunya, Atah Muja yang kini sukses menjadi Kabag Honor, Bg Galib PM yang telah bangkit dari alam kuburnya

dan tak lupa kekande Syahfalevi Taufiq Prasetya yang mencoba menjadi PNS pada ajang CPNS tahun 2013. Mereka telah membesarkan dan menghidupkan saya selama diperantauan hingga membentuk pribadi yang seperti ini. Salam hangat

13. Untuk teman terbaik saya (urutan berdasarkan abjad), Al-Juffri S.Sos yang kadang-kadang lambat menangkap dan menyebarkan, Angga Francisko yang punya angan tinggi tapi tak jelas, Bayu Febryansyah S.Sos yang norak dan sok akrab dengan semua wanita (tapi 'kadang-kadang aje' buat rindu), Didik Lukman yang pernah memecahkan rekor dunia dengan memasukkan kedua jempol kaki kedalam lubang hidung selama 09jam 07menit 90detik tapi bohong, Muhammad Reval Reyhan Makhfuz sang calon Sarjana Teknik (semangat kawan) dan Raja Fitry Apriliyani S.Sos yang tak seberapa mantap tapi tinggal kat Parit Lapis pulak. Terimakasih atas dukungan spiritualnya, kalian adalah segalanya disaat saya lebay seperti ini.
14. Untuk keluarga besar yang mungkin harus saya cantumkan jugak. Kepada yang terhormat Angkel dan Acik, Bu Ana dan Ayah Udin, Mak Ucu dan Om Eko serta empat gadis kecil tapi satu dah besar, dan dua preman besar tapi yang satu masih kecil. Sekalian selet siket pakde, bude dan mbak hesti. Hampir lupa My Brotherhood bang Andikar Kurniawan dan dek Faisal Trigunawan, kalian berdua tidak ada hubungan sama sekali dengan skripsi ini, tapi kalau dengan Penulis skripsi, kita adalah saudara kandung. Marilah kita berpelukan.
15. Untuk Emak (Alm) dan Bapak serta Nenek dan Kakek (Alm) yang senantiasa menyayangi dan memanjakan saya selama ini.
16. Terakhir untuk Jeanette Helissa si KelinciMadu yang super duper sibuk dengan bermacam jenis kegiatan, mulai dari rapat organisasi, bakti sosial, senam kesegaran jasmani, belanja perlengkapan dapur, perawatan salon, syuting film, lomba mewarnai, ternak bebek, menanam padi di sawah dan apalah semacamnya. Tapi tak masalah, yang penting luangkan waktu sedikit demi sedikit untuk buat proposal, siaptu lanjutkan dengan skripsi dan februari adalah target untuk wisuda (y). Pokoknya yu ar may epriting dah.

Semoga dengan bantuan yang diberikan, akan mendapat balasan anugerah dan amal Jariyah oleh Allah SWT dan akhirnya kepada Allah SWT jualah kita berserah diri dan mohon ampun serta pertolongan. Karena Allah Maha Besar dan satu-satunya Tuhan yang patut disembah.

Meskipun dibuat dengan penuh ketelitian serta perjuangan panjang, namun Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin ya rabbal alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 14 Mei 2013

Penulis,



FAJAR SYAHPUTRA

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Kinerja.....	14
2.2 Kinerja Menurut Pandangan Islam.....	17
2.2.1 Ayat Dan Hadist Yang Berkaitan Dengan Kinerja .....	17
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.4 Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.5 Kompetensi .....	27
2.6 Budaya Kerja.....	32
2.7 Kepuasan Kerja .....	35
2.8 Penelitian Terdahulu .....	39
2.9 Definisi Konsep Penelitian.....	41
2.10 Konsep Operasional .....	41
2.10.1 Kinerja Pegawai atau Variabel Dependen (Y).....	41
2.10.2 Kompetensi atau Variabel Independen (X <sub>1</sub> ) .....	43
2.10.3 Budaya Kerja atau Variabel Independen (X <sub>2</sub> ).....	43
2.10.4 Kepuasan Kerja atau Variabel Independen (X <sub>3</sub> ) .....	44



2.11 Kerangka Berpikir .....	45
2.12 Hipotesis.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	48
3.2 Metode Penelitian.....	48
3.3 Populasi dan Sampel .....	48
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	49
3.4.1 Data Primer .....	49
3.4.2 Data Sekunder .....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.5.1 Pengumpulan Data Primer .....	49
3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder .....	50
3.6 Instrumen Penelitian.....	50
3.7 Pengujian Kualitas Data .....	51
3.7.1 Uji Reabilitas.....	51
3.7.2 Uji Validitas .....	51
3.8 Teknik Analisis Data.....	52
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.8.2 Uji Normalitas .....	52
3.8.3 Uji Multikolinearitas .....	52
3.8.4 Uji Heteroskedasitas.....	53
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
3.11 Uji Hipotesis .....	54
3.11.1 Uji-F (Simultan) .....	54
3.11.2 Uji-t (Parsial).....	55
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Kondisi Geografis Kecamatan .....	57
4.2 Struktur, Tugas dan Fungsi SKPD Kecamatan Meral .....	64
4.2.1 Camat .....	64

4.2.2 Sekretaris Kecamatan.....	65
4.2.3 Sub Bagian Umum Kepegawaian .....	65
4.2.4 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan .....	66
4.2.5 Seksi Pemerintahan .....	67
4.2.6 Seksi Pemberdayaan Masyarakat .....	68
4.2.7 Seksi Kesejahteraan Sosial.....	68
4.2.8 Seksi Lingkungan Hidup.....	69
4.2.9 Seksi Ketentraman dan Ketertiban.....	69
4.3 Visi dan Misi SKPD .....	70
4.4 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD .....	70
4.5 Strategi dan Kebijakan SKPD .....	72
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	75
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	75
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	76
5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	77
5.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pangkat .....	77
5.2 Uji Kualitas Data.....	79
5.2.1 Uji Reliabilitas .....	79
5.2.2 Uji Validitas .....	79
5.3 Uji Asumsi Klasik .....	80
5.3.1 Uji Normalitas .....	80
5.3.2 Uji Multikolinearitas .....	82
5.3.3 Uji Heteroskedasitas.....	83
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
5.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
5.6 Uji Hipotesis .....	88
5.6.1 Uji-F (Simultan).....	88
5.6.2 Uji-t (Parsial).....	89

5.7	Penjelasan Responden .....	94
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
6.1	Kesimpulan .....	97
6.2	Saran.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Pegawai .....	5
Tabel 1.2	Daftar Fasilitas Kantor .....	7
Tabel 1.3	Latar Belakang Pendidikan .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel .....	49
Tabel 4.1	Pangkat/Golongan .....	58
Tabel 4.2	Latar Belakang Pendidikan .....	59
Tabel 4.3	Pulau di Kecamatan Meral Yang Belum Dihuni .....	60
Tabel 4.4	Jumlah Kelurahan di Kecamatan Meral .....	62
Tabel 5.1	Karakteristik Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 5.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 5.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	76
Tabel 5.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	77
Tabel 5.5	Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	78
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas .....	80
Tabel 5.8	Hasil Uji Normalitas .....	81
Tabel 5.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	83
Tabel 5.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	85
Tabel 5.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
Tabel 5.12	Hasil Uji F .....	88
Tabel 5.13	Hasil Uji t .....	90

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	47
Gambar 4.1 Peta Wilaya Kecamatan Meral.....	61
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kecamatan Meral .....	74
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas .....	82
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	84

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Sebagai contoh dapat dilihat pada proses kelahiran seorang bayi, ketika seorang bayi lahir ia akan menangis karena menghadapi situasi yang sangat berbeda ketika masih berada dalam kandungan. Jeritan bayi tersebut membutuhkan pelayanan dari ibunya dalam bentuk kasih sayang. Dengan kasih sayang yang diberikan ibunya, bayi tersebut akan berhenti menangis dan sebaliknya ia akan tersenyum bahagia. Proses kelahiran ini menunjukkan bahwa pelayanan yang baik dari seorang ibu sangatlah diperlukann. Tidak jauh berbeda dengan masyarakat, mereka selalu ingin mendapatkan pelayanan yang baik dan berkualitas dari siapapun atau penyedia layanan.

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien, efektif, bersih dan

berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Oleh sebab itu pemerintah sebagai pelayan publik harus lebih mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada rakyat. Sehingga kontribusi bagi perkembangan adalah terciptanya rasa kepercayaan kepada pemerintah akan meningkat. Tetapi apabila pelayanan tersebut tidak pernah didapatkan maka berbagai macam sifat buruk masyarakat terhadap pemerintah tidak dapat dibendung.

Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya Faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdian, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah.

Namun disisi lain, betapapun ahli dan keterampilan pegawai apabila pengelolaan tidak teratur dan sistematis maka pendaayagunaanya tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya bila pengelolaan teratur dan sistematis namun seorang pegawai tidak memiliki keahlian dan keterampilan pendaayagunaan tidak akan optimal. Oleh sebab itu antara keahlian dan keterampilan pegawai dalam pengelolaan yang teratur dan sistematis untuk menghasilkan pendaayagunaan yang optimal haruslah sejalan dan seimbang.

Di kalangan masyarakat masih terdapat keluhan berbagai pelayanan pemerintah (birokrasi) bahkan masyarakat mengatakan bahwa kalau bisa dipermudah mengapa harus dipersulit dan bila ada pilihan lain untuk mendapat KTP selain dari Kantor Kelurahan dan Kantor Kecamatan, maka saya akan memilih ke Supermaret karena disana pegawainya ramah, suka senyum, menanyakan apa yang dapat dibantu. Sebaliknya kalau anggota warga masyarakat ke kantor Kelurahan atau Kecamatan sangat paradoksal dengan apa yang terjadi di Supermaret untuk mendapat pelayanan, Zanapiha (1999).

Selama ini seperti yang diakui oleh Moestopadidjaja (1997) bahwa pelayanan publik oleh birokrasi cenderung dipersulit, prosedur berbelit-belit, rendahnya ketidakpastian waktu pelayanan. Gejala ini oleh Bryant dan White (1987) sebagai suatu gejala ketidak mampuan administratif, umumnya terjadi di Negara-negara sedang berkembang.

Studi lainnya dilakukan oleh Hardjo Soekarto (1999) menunjukkan bahwa pelayanan publik selama ini masih menunjukkan mental model birokrat sebagai yang di layani oleh masyarakat, bukan justru sebaliknya aparat yang harus melayani masyarakat. Hal ini terjadi karena pendekatan kekuasaan birokrasi lebih dominan ketimbang keberadaan aparatur sebagai pelayan masyarakat. Kekuasaan birokrat sangat kuat sekali dan bahkan tak ada organisasi sosial kemasyarakatan yang mampu mengontrolnya sehingga praktek penyelenggaraan pelayanan publik selama ini yang menjadi beban masyarakat dan birokrat cenderung melakukan praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Mohammad (1999).



Lembaga Teknis Daerah secara organisasi pemerintahan berbentuk badan, kantor dan rumah sakit, dimana dalam struktur organisasinya lembaga teknis yang berbentuk badan dipimpin oleh kepala badan setara eselon II, yang berbentuk kantor dipimpin oleh kepala kantor setara eselon III, dan yang berbentuk rumah sakit dipimpin oleh direktur ditambah dengan staff yang sebagian besar terdiri dari pegawai negeri sipil dan sebagian lagi tenaga kontrak khusus untuk staff. Keberhasilan pembangunan daerah akan sangat ditentukan oleh proses manajemen Sumber Daya Manusia atau secara khusus manajemen kepegawaian, salah satunya dengan sistem penilaian kinerja yang efektif.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda adanya kinerja yang merosot.

Penelitian ini diarahkan untuk mengevaluasi dan menjelaskan fenomena kinerja birokrasi pemerintah kasus pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Variabel kinerja ini penting diteliti karena didasarkan atas alasan bahwa kinerja output yang diberikan kepada lingkungan akan sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja proses. Hal ini berarti organisasi birokrasi pemerintah tak dapat meningkat kebertanggungjawabannya (accountability), kepercayaan,

menciptakan keadilan, efektivitas eksternal dan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja eksternalnya tanpa memiliki kinerja internal yang baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka dapat dibandingkan dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Meral yang hingga saat ini masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat mulai dari disiplin pegawai, sikap pegawai, penguasaan tugas-tugas pemerintah, dan hal lainnya. Sebagai gambaran umum dari kondisi-kondisi diatas dapat dilihat dari salah satu indikator pada data absensi pegawai kantor Camat Meral pada tahun 2011 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Abensi Pegawai Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun  
Tahun 2011/2012**

No	Bulan	Jumlah	Hari kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				Sakit	Izin	TK	
1	Maret	30	22	9	14	8	31
2	April	30	21	2	17	6	25
3	Mei	30	20	2	14	9	24
4	Juni	30	22	6	21	0	27
5	Juli	30	20	9	23	0	32
6	Agustus	30	23	0	13	7	20
7	September	30	21	6	16	5	27
8	Oktober	30	21	8	10	4	22
9	November	30	22	15	14	8	37
10	Desember	30	22	13	24	10	47
11	Januari	30	22	0	16	13	29
12	Februari	30	21	8	15	7	30

*Sumber : Kantor Camat Meral Kab. Karimun 2011/2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang absensinya belum optimal. Pada bulan januari 2012 ditemukan sebanyak 13 orang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas dan 24 orang pegawai menyatakan izin pada bulan desember 2011. Menurut Mahsun (2006) bahwa salah satu indikator dari kinerja adalah kehadiran/keterlambatan pegawai. Dikarenakan

tingkat kehadiran pegawai pada kantor camat meral masih dikategorikan belum optimal, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwasannya pegawai dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, yang mana kehadiran merupakan salah satu hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dalam suatu instansi. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa disiplin pegawai dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintahan kurang maksimal, budaya kerja yang kurang baik dan kepuasan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kedisiplinan tersebut.

Pengamatan pada aspek sarana dan prasarana di kantor camat meral kabupaten karimun masih mendapat keluhan dari masyarakat. Kurangnya inisiatif pemerintah daerah untuk melakukan pengamatan secara langsung mengakibatkan kondisi instansi tersebut tidak banyak mengalami perubahan baik didalam maupun diluar ruangan. Masyarakat yang melakukan proses pelayanan harus menunggu dalam keadaan berdiri, hal ini dikarenakan tidak adanya kursi untuk masyarakat yang datang mengurus berbagai keperluan dikantor tersebut. Berkaitan dengan hal ini, Kaufman (1976) mengatakan bahwa tugas aparatur sebagai pelayan harus lebih diutamakan terutama yang berkaitan dengan mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan masyarakat, mempersingkat waktu proses pelaksanaan urusan publik dan memberikan kepuasan publik. Pada tabel berikut dapat dilihat gambaran umum mengenai sarana dan prasarana kantor camat meral kabupaten karimun.

**Tabel 1.2 Daftar Fasilitas Kantor Camat Meral Kab. Karimun**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Mobil Dinas	1
2	Sepeda Motor	2
3	Meja Kerja	15
4	Kursi Putar	7
5	Kursi Besi	3
6	Kursi Plastik	20
7	AC	3
8	Kipas Angin	4
9	Printer	2
10	Komputer	4

*Sumber : Kantor Camat Meral Kab. Karimun 2012*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah kursi masih kurang dibanding jumlah pegawai, dimana kursi hanya berjumlah 30 buah sedangkan pegawai kantor berjumlah 34 orang. Kemudian meja kerja hanya berjumlah 15 buah dan tidak sampai setengah jika dibandingkan dengan jumlah pegawai. Kipas angin juga hanya berjumlah 4 buah yang otomatis tidak membuat nyaman para pegawai dalam melaksanakan tugas. Kebutuhan pegawai berupa printer hanya berjumlah dua buah, dengan demikian wajar jika proses pelayanan kepada masyarakat akan terhambat pula sebab kantor camat sangat identik dengan surat-menyurat. Terlebih lagi, mesin fotocopy yang tidak ada sama sekali yang artinya pegawai harus pulang-pergi kantor hanya untuk memfotocopy surat menyurat dan sudah tentu hal ini sangat menghambat jalanya kinerja pada kantor camat meral kabupaten karimun.

Latar belakang pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan karena latar belakang yang baik akan membentuk pekerja yang profesional dan pekerja keras. Semakin

tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula wawasan, serta ilmu dan pengetahuannya. Tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	20	66,7
2	Diploma III	3	10
3	Strata 1 (S1)	6	20
4	Strata 2 (S2)	1	3,33
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor camat meral kabupaten karimun lebih didominasi yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 20 orang (66,7%), sedangkan yang latar belakang Diploma III sebanyak 3 orang (10%), disamping itu jumlah responden yang memiliki latar belakang Strata 1 sebanyak 6 orang (20%) dan yang memiliki latar belakang Strata 2 hanya 1 orang (3,33%).

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun, maka dapat dikatakan belum memadai karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya-upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

Kinerja aparatur pemerintah, ada saatnya mengalami peningkatan dan penurunan. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai anggota yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu

berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sebagai kesimpulan gambaran kinerja pegawai kantor camat meral kabupaten karimun secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek dan salah satunya adalah dari tingkat kehadiran pegawai yang hanya dapat dikatakan cukup baik. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan program pemerintahan masih belum maksimal, budaya kerja yang kurang baik dan kepuasan kerja yang kurang baik pula akan mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja, dimana faktor ini sebelumnya telah diuji secara terpisah oleh peneliti terdahulu.

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun"***.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun?

2. Apakah faktor kompetensi berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun?
3. Apakah faktor budaya kerja berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun?
4. Apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bahan evaluasi kinerja Pemerintah Kabupaten Karimun khususnya pada kantor Camat Meral dalam meningkatkan serta menyempurnakan kualitas dalam melayani masyarakat.
2. Menjadi referensi dan bahan informasi bagi peneliti lain yang akan membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
3. Memberi penambahan wawasan kepada penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan dalam hal kinerja pegawai.
4. Memberi masukan kepada yang membaca dalam rangka pengembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu administrasi Negara.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman, maka dalam penulisan dikelompokkan kedalam enam BAB sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta diakhiri dengan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis akan membahas tentang teori yang dilandasi pembahasan skripsi yang berhubungan dengan judul penelitian dan dilanjutkan dengan hipotesis dari variabel penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang lokasi penelitian, bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, hipotesis dan teknik analisa analisa data.



**BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini penulis menjelaskan kondisi geografis, gambaran umum wilayah, struktur organisasi dan aktivitas Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penelitian yang mencakup pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen pada dasarnya berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Melayu Hasibuan (2009). Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu, *men, money, method, materials, machines, market*. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja, dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan manfaat sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja, Manulang (2004). Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya.

Menurut Melayu Hasibuan (2009), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Edwin B. Fillipo dalam Melayu Hasibuan (2009), manajemen personalia adalah perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengedaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar terciptanya tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berikutnya menurut Dale Yoder dalam Melayu Hasibuan (2009), manajemen merupakan penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Menurut pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu guna menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

### **2.1.2 Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Lukman (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Gibson et al. (1996) dalam Lukman (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Furtwengler (2002) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak. Menurut Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Rivai (2005) menyatakan bahwa “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”. Selanjutnya Simamora (2004) menyatakan bahwa “Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai”. Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Prawisosentono, dalam Marifah (2004).

Menurut Mangkunegara (2007), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauhmana seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaanya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, sktruktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penetapan pegawai
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

## **2.2 Kinerja Menurut Pandangan Islam**

Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun kehidupan masyarakat. Islam juga menganjurkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal sebab manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi ini dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia diperintahkan untuk beramal dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diinginkan dan semua itu harus dilandasi dengan kekuatan moral dan nilai yang luhur dari sumber utama ajaran sepanjang zaman, yakni Al-qur'aan dan Hadits baginda Rasulullah SAW. Berikut ini adalah kutipan ayat-ayat Al-qur'an dan Hadits Nabi yang berkaitan dengan Kinerja dan Penilaian Prestasi.

### **2.2.1 Ayat dan Hadits Yang Berkaitan Dengan Kinerja**

1. Perintah memakai harta yang “bersih”, dasar kerja/ kinerja suka sama suka (komunikasi interpersonal dan antarpersonal) dibangun, larangan berpustus asa, dan optimis dengan pertolongan Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا } 29 { وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصْلِيهِ نَارًا ۚ وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا } 30 { النَّسَاء }

Artinya:

*“Hai orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu (29) Dan barang siapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah”. (QS> An-Nisa 29-30)*

2. Gaya kepemimpinan dalam organisasi maupun perusahaan haruslah bersikap adil/proporsional, dan anjuran berbuat kebaikan karena barangsiapa yang menanam kebajikan maka akan menuai/ memanen kebaikan yang ditanam, Ayat ini juga menganjurkan dan memotivasi untuk hidup berbagi dan kebersamaan hidup dengan sesama tanpa melihat ras, golongan dan jabatan utamanya adalah dengan orang-orang lingkungan sekitar kita, larangan berbuat keji, mungkar dan permusuhan.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ } 90 { النَّحْلُ }

Artinya:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An Nahl : 90)*

3. Kriteria pemimpin yang baik: Lembah lembut, suka memaafkan dan rendah hati mau mendengarkan pendapat bawahannya.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ {159} **ال عمران**

Artinya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap kasar lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”(QS. Ali Imran : 159)*

4. Pemberian upah tepat waktu.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ  
يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya:



*Sahabat Ibu Umar ra berkata, bahwa Rasulullah saw telah bersabda: “Berikanlah ongkos karyawan (buruh) sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)*

5. Larangan bermuka dua dan berkhianat.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ مِنْ شَرِّ النَّاسِ ذَا الْوَجْهَيْنِ الَّذِي يَأْتِي هَذَا عِبْرَةً وَهُوَ لَا يَبُوحُ بِهِ.

Artinya:

*Dari Abu Hurairah r.a. katanya Rasulullah saw bersabda: “Tergolong manusia yang amat jahat, orang yang bermuka dua. Dia datang ke suatu golongan dengan wajah tertentu dan datang ke golongan lain dengan wajah yang lain pula”.*

6. Tipe kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّمَا الْإِمَامُ جُنَّةٌ يُقَاتَلُ مِنْ وَرَائِهِ وَيُنْفَقُ بِهِ فَإِنْ أَمَرَ بِالتَّقْوَى اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ وَعَدَلْ كَانَ لَهُ بِذَلِكَ أَجْرٌ وَإِنْ يَأْمُرُ بِغَيْرِهِ كَانَ عَلَيْهِ مِنْهُ.

Artinya:

*Dari Abu Hurairah ra dari Nabi saw, sabdanya: “Sesungguhnya Imam (pemimpin, pembesar, atau penguasa itu adalah bagaikan perisai, dimana orang berperang memakai perisai dan menjaga diri dengannya. Jika Imam memerintahkan supaya taqwa kepada Allah ‘Azza wa Jalla dan berlaku adil, dia mendapat pahala karenanya, dan jika dia memerintahkan selain itu, maka dia mendapat siksa”.*

7. Tidak diwajibkan untuk ta'at terhadap pejabat yang memerintah dan mengajak maksiat.

*Dari Ibnu Umar r.a. dari Nabi saw sabdanya: "Setiap muslim wajib patuh dan setia terhadap pemerintah, disukai atau tidak disukainya, kecuali bila dia diperintah melakukan maksiat. Jika dia diperintah melakukan maksiat dia tidak perlu patuh dan setia".*

8. Merubah Mindset dalam tugas atau bekerja, bahwa bekerja adalah sebuah kebaikan yang akan berbuah kebaikan.

*Dari Abu Mas'ud al Anshari ra katanya: "Seorang laki-laki datang kepada Rasulullah saw lalu dia berkata: "Aku kehilangan unta kendaraanku, sudilah Anda menunjukan kemana perginya!" Jawab Rasulullah saw., "Aku tidak tahu kemana dia!" Maka berkata seorang laki-laki, "Aku dapat menunjukan orang yang membawanya." Sabda Rasulullah SAW., "Siapa menunjukan suatu kebaikan, maka pahalanya sama dengan pahala membuatnya."*

9. Planning, Organizing, Actuating & Controlling

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : كَتَبَ اللَّهُ مَقَادِيرَ الْخَلَائِقِ قَبْلَ أَنْ يَخْلُقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِخَمْسِينَ أَلْفَ سَنَةٍ قَالَ وَعَرْشُهُ عَلَى الْمَاءِ.

Artinya:

*Dari Abdullah bin Amru bin Ash ra. Katanya dia mendengar Rasulullah saw bersabda: "Allah Ta'ala telah menetapkan segala ketetapan (taqdir) bagi seluruh makhluk, lima puluh ribu tahun sebelum diciptakannya langit dan bumi; dan (ketika itu) "Arasy Allah Ta'ala berada di atas air."*

### 2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : menurut Sutermeister (1999) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada outcome dan bukan input dan proses outcome yang dimaksudkan adalah outcome yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, outcome harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Sedangkan menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor internal yang terkait dengan sifat seseorang, misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras

2. Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

Aspek kuantitatif yaitu :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif yaitu :

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

## **2.4 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Muljadi (2006) bahwa seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (input) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (output), proses, hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat.

Sedangkan menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok dalam mengukur kinerja yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi :

1. Penetapan indikator kinerja
2. Penentuan hasil capaian indikator kinerja

Menurut Palmer dalam Mahsun (2006) terdapat beberapa jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain :

1. Indikator biaya (misalnya biaya total, biaya unit)
2. Indikator produktivitas (misalnya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu)
3. Tingkat penggunaan (misalnya sejauhmana layanan yang tersedia digunakan)
4. Target waktu (misalnya waktu rata-rata rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan)
5. Volume pelayanan (misalnya perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)

6. Kebutuhan pelanggan (jumlah perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)
7. Indikator kualitas pelayanan
8. Indikator kepuasan pelanggan
9. Indikator pencapaian tujuan.

Menurut Mahsun (2006) bahwa indikator kinerja terdiri dari :

1. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas
2. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja
3. Kehadiran/keterlambatan.

Cara pengukuran kinerja menurut Muljadi (2006) terdiri dari :

1. Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
2. Membandingkan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan
3. Membandingkan kinerja nyata dan standar kinerja.

Selanjutnya Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Neal dalam Mangkunegara (2006) menyebutkan terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi)
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)
4. Analitis (Analisa secara efektif)
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas)
7. Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain)
8. Kreativitas (Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)
9. Pengambilan Keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi)
10. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
11. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)
12. Improvisasi (Peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik)
13. Inisiatif (Mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)
14. Inovasi (Pengenalan metode dan prosedur baru)
15. Keahlian Interpersonal (Hubungan manusiawi)

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan feedback guna

keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan agregasi atau akumulasi dari kinerja semua unit-unit organisasi yang bersumber dari akumulasi kinerja individu yang merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Kompetensi individu yang mencakup kemampuan, ketrampilan kerja dan motivasi dan etos kerja, yang mana secara khusus motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya
2. Dukungan organisasi yang mencakup pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, kenyamanan lingkungan kerja dan syarat-syarat kerja
3. Dukungan manajemen yang mencakup kemampuan manajerial pimpinan baik membangun sistem kerjadan hubungan industrial yang aman dan harmonis dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

## **2.5 Kompetensi**

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Menurut Dharma (2005), kemampuan



identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Menurut Amstrong dalam Dharma (2005) berikut ini terdapat beberapa daftar kompetensi dalam manajemen kinerja yaitu :

1. Pengetahuan kerja dan profesional
2. Kesadaran organisasi/konsumen
3. Komunikasi
4. Keahlian interpersonal
5. Kerjasama tim
6. Inisiatif
7. Keahlian Analitis
8. Produktifitas
9. Kualitas
10. Manajemen/pengawas
11. Kepemimpinan.

Selanjutnya menurut Spencer and spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “threshold competencies” dan “differentiating competencies”. Threshold competencies adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah factor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai

kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”, selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya maka hal itu sudah masuk kategori “*differentiating competencies*”.

Spencer dan Spencer dalam Hutapea, (2008) terdapat tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan (trait) dan motif.

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan (1995) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan. organisasi, dijabarkan sebagai berikut:

1. Karyawan/Pegawai:
  - a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer ketrampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karier
  - b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada
  - c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
  - d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan
  - e. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas Untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi

baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki

- f. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas
- g. Meningkatnya ketrampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan

## 2. Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.
- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
- c. Pendidikan dan Pelatihan difokuskan pada kesenjangan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Akses pada Pendidikan dan Pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia Pendidikan dan Pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki ketrampilan yang akan diperoleh dalam Pendidikan dan Pelatihan.
- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil Pendidikan dan Pelatihan akan lebih reliable dan konsisten

- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Menurut Dharma (2005), kompetensi kerja dapat dilakukan penilaian sebagaimana yang diuraikan oleh Spencer (1996), menyebutkan dua puluh kompetensi yang paling sering dipakai untuk memperkirakan keberhasilan. Kompetensi dikelompokkan ke dalam enam kluster sebagai berikut :

1. Kluster prestasi (*Achievement Cluster*)
  - a. Orientasi pencapaian
  - b. Kepedulian akan kualitas dan keteraturan
  - c. Inisiatif
2. Kluster bantuan/pelayanan
  - a. Pemahaman interpersonal
  - b. Orientasi pelayanan konsumen
3. Kluster pengaruh
  - a. Dampak dan pengaruh
  - b. Kesadaran organisasional
  - c. Membangun hubungan (jaringan kerja)
4. Kluster manajerial
  - a. Pengarahan
  - b. Kerja sama kelompok dan kerja sama
  - c. Mengembangkan orang lain
  - d. Kepemimpinan tim
5. Kluster pemikiran kognitif/pemecahan masalah

- a. Kepiawaian teknis
  - b. Pencarian informasi
  - c. Berpikir analitis
  - d. Berpikir konseptual
6. Kluster efektifitas pribadi
- a. Kendali diri, daya tahan terhadap stres
  - b. Rasa percaya diri
  - c. Komitmen terhadap organisasi ‘kepemikiran bisnis’
  - d. Fleksibilitas

Mc Clelland kemudian mengembangkan secara bersama dengan koleganya suatu “*expert system*” yang berisi data base definisi kompetensi pada butir-butir tersebut diatas. Metode penilaian kompetensi dipakai sebagai model kompetensi untuk suatu pekerjaan yang generik, misalnya suatu posisi yang dipegang oleh sejumlah pemegang pekerjaan dimana tanggung jawab dasarnya sama, seperti peneliti atau manajer penjualan. Metode ini didasarkan kepada daftar kompetensinya Mc Clelland dan menggunakan database yang dikembangkan berdasarkan hasil penelitiannya.

## **2.6 Budaya Kerja**

Secara harfiah, Menurut Soerjanto dalam Supriyadi (2003) pengertian budaya (culture) berasal dari kata latin colere yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang, sedangkan menurut Kottern dan Heskett dalam Supriyadi (2003) kebudayaan secara lebih formal sebagai suatu keseluruhan dari

pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, agama, kelembagaan, dan segala hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Menurut Supriyadi (2003) kerja adalah hukuman manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di taman firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia dihukum : untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan, Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Banyak pengertian yang dikemukakan para ahli antara lain Susanto (1997) menyatakan bahwa budaya kerja adalah “ Suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Supriyadi (2003) juga menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.

Menurut Triguno dalam Daryatmi (2002), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi

prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan prilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Wolseley dan Campbell dalam Triguno (1995) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap :

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya
5. Memahami dan menghargai lingkungannya
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

## 2.7 Kepuasan Kerja

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja seperti Devis dan Newstrom dalam Jurnal Psyche oleh Muhaimin (2004), mengemukakan “*Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*” (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya).

Defenisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Osborn dalam Muhaimin (2004), kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segei tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja. Menurut Gibson, et al (1997) dan Pool (1997), menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sikap tersebut berasal persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal ini tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja



memandang outcome tersebut dan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Dalam Engko (2006) Kepuasan Kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kedua kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, ketiga kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Luthans dalam Engko (2006) berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur variabel kepuasan terhadap (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, (2) jumlah kompensasi yang diterima pekerja, (3) kesempatan untuk promosi jabatan, (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan dukungan rekan sekerja.

Menurut Siagian (2003) terdapat empat faktor yang mempengaruhi yaitu pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung dan sikap dari rekan kerja, interaksi dengan banyak pihak atasan dan lain-lain. Untuk mengukur kepuasan kerja, dipergunakan beberapa indikator menurut Luthans (2001) yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi.
3. Kepuasan dengan atasan.
4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Agency theory menyatakan bahwa individu akan melalaikan pekerjaannya apabila dia tidak mendapatkan insentif yang menambah manfaat ekonomi bagi mereka. Agency theory menjelaskan bahwa insentif memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengontrol kinerja individu karena individu memiliki kepentingan untuk meningkatkan kesejahteraannya, Bonner dan Sprinkle (2002). Lebih lanjut, teori agensi menyatakan bahwa agen diasumsikan memiliki sifat *work averse* dan *risk averse*. Pemberian insentif untuk *risk averse agent* cenderung dengan sistem gaji tetap (*fixed wage*), sedangkan *work averse agent* cenderung dengan insentif berupa bonus tetap (*fixed fee*), Bonner dan Sprinkle (2002).

Insentif dapat didefinisikan sebagai motivator ekstrinsik yang menghubungkan pembayaran bonus atau perspektif karir dengan kinerja, Bonner et al (2000). Individu dianggap memiliki preferensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan waktu libur atau waktu luangnya. Teori ini berpendapat bahwa individu akan menjadi malas (atau tidak mengerahkan usaha) pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya kecuali tugas tersebut memiliki kontribusi pada kesejahteraan ekonomi mereka sendiri, Bonner dan Sprinkle (2002). Rencana insentif dapat didasarkan pada kinerja dalam tahun berjalan (jangka pendek) dan pencapaian jangka panjang.

Sedangkan Robbins (2001) menyatakan bahwa, “faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung”. Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka,

menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan, pada pemberian ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan seperti bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam skripsi yang disusun oleh Daffa Trigunawan (2005), menyatakan bahwa kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, dimana kepuasan kerja merupakan faktor pendorong didalam diri seseorang untuk semangat dalam melakukan pekerjaan. Hidayat Alamsyah (2006) menyebutkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank Permata cabang Yogyakarta, budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini. Dengan budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Lukman (2009) melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan PBB Makassar, maka diperoleh kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Lisa Oktavia (2009) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi dan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala desa. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Objek Penelitian	Analisis	Hasil
1	Daffa Trigunawan (2006)	(Dependent) -Budaya Kerja - <i>Locus of control</i> -Kepuasan kerja  (Independent) -Kinerja Karyawan	Kantor Pelayanan Pajak Sumatera Barat	Uji normalitas, uji non-auto korelasi, uji non-heteroskedasitas, uji multikoloniearitas, analisis regresi linear berganda.	-Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - <i>Locus Of Control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja -Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Hidayat Alamsyah (2006)	(Dependent) -Kompetensi -Budaya Organisasi  (Independent) -Kinerja Karyawan	Manager dan karyawan Bank Permata cabang Yogyakarta	Uji normalitas, heteroskedasitas, multikoloniearitas, analisis regresi linear berganda, uji F, Uji t, koefisien determinasi ( $R^2$ )	-Kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan -Budaya Organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan
3	Sukmawati (2009)	(Dependent) -Pendidikan -Pelatihan -Budaya Organisasi -Gaya Kepemimpinan  (Independent) -Kinerja Kepala Desa	Kinerja auditor dalam membuat <i>audit judgment</i>	Uji normalitas, heteroskedasitas, multikoloniearitas, analisis regresi linear berganda, uji F, Uji t, koefisien determinasi ( $R^2$ )	-Secara serempak, pendidikan, pelatihan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor. -Sedangkan secara parsial, hanya variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dalam membuat <i>audit judgment</i>
4	Lisa Oktavia (2009)	(Dependent) -Pendidikan -Motivasi Kerja -Desentralisasi  (Independent) -Kinerja Pegawai	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah	Uji normalitas, heteroskedasitas, multikoloniearitas, analisis regresi linear berganda, uji F, Uji t, koefisien determinasi ( $R^2$ )	-Secara keseluruhan variabel pendidikan, motivasi kerja dan desentralisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah.
5	Lukman (2009)	(Dependent) -Insentif  (Independent) -Kinerja Pegawai	Kantor Pelayanan PBB Makasar	Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) analisis regresi linier berganda	-Variabel Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Pelayanan PBB Makasar.

Sumber : Hasil olahan tinjauan pustaka dan jurnal

## 2.9 Definisi Konsep Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen, supomo dan indriantoro (2002) variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di kantor Camat Meral Kabupaten Karimun (Y).

### 2. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, supomo dan indriantoro (2002). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ).

## 2.10 Konsep Operasional

Konsep operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Untuk menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini di definisikan dengan jelas penggunaannya secara rinci serta diberikan beberapa indikator pengukurannya. Variabel dimaksud adalah sebagai berikut :

### 2.10.1 Kinerja Pegawai atau Variabel Dependen (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, mangkunegara

(2005). Variabel ini dinyatakan dalam bentuk skor kinerja pegawai yang sudah dicapai. Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Produktivitas, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu (Y.1)
- b) Motivasi, yaitu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan (Y.2)
- c) Kualitas pelayanan, yaitu berusaha memberikan yang terbaik dalam melayani masyarakat (Y.3)
- d) Tepat sasaran, yaitu ketepatan dan kesesuaian hasil dari suatu kegiatan dengan program yang telah ditetapkan (Y.4)
- e) Inovasi, yaitu memberikan ide baru dari perencanaan suatu program kerja (Y.5)
- f) Kehadiran/keterlambatan, yaitu selalu hadir dikantor dengan tepat waktu (Y.6)
- g) Reputasi, yaitu tingkat keberhasilan kinerja secara menyeluruh berdasarkan pandangan masyarakat (Y.7)

Kriteria penelitian diukur berdasarkan ketentuan yang ada di tiap pegawai yang menjadi objek penelitian. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan oleh setiap responden terhadap kinerja pegawai kantor camat yang ada dalam lingkungannya adalah diamati dan dinilai langsung oleh pegawai yang bersangkutan. Dari masing-masing item akan dinilai dengan menggunakan skala likert. Kriteria penilaiannya adalah 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

### **2.10.2 Kompetensi atau Variabel Independen ( $X_1$ )**

Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut :

- a) Pendidikan, yaitu pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki ( $X_{1.1}$ )
- b) Keterampilan, yaitu suatu tingkat kemampuan mengembangkan kepribadian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna ( $X_{1.2}$ )
- c) Prakarsa, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi setiap tantangan ( $X_{1.3}$ )
- d) Inisiatif, yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat ( $X_{1.4}$ )
- e) Kepemimpinan, yaitu mampu memberi masukan dan pengarahan yang dibutuhkan kepada rekan kerja ( $X_{1.5}$ )

### **2.10.3 Budaya Kerja atau Variabel Independen ( $X_2$ )**

Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap



menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja. Indikator dari budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab, yaitu kesiapan yang dimiliki atas resiko dari pekerjaan (X<sub>2.1</sub>)
- b) Ketaatan, yaitu mematuhi setiap aturan yang berlaku (X<sub>2.2</sub>)
- c) Kejujuran, yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dalam bekerja (X<sub>2.3</sub>)
- d) Kerjasama, yaitu mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja (X<sub>2.4</sub>)
- e) Penyesuaian diri, yaitu mampu menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dan kebiasaan sosial (X<sub>2.5</sub>)

#### **2.10.4 Kepuasan Kerja atau Variabel Independen (X<sub>3</sub>)**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Penghasilan, yaitu gaji/tunjangan sebanding dengan beban kerja yang dimiliki (X<sub>3.1</sub>)
- b) Kondisi kerja, yaitu lingkungan kerja memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik (X<sub>3.2</sub>)
- c) Umpan balik, yaitu mendapatkan umpan balik terhadap hasil kerja yang dinilai baik (X<sub>3.3</sub>)
- d) Sarana dan prasarana, yaitu peralatan ditempat bekerja mendukung kebutuhan pekerjaan (X<sub>3.4</sub>)

- e) Teknologi, yaitu perlengkapan teknologi ditempat bekerja yang mendukung ( $X_{3.5}$ )

Indikator variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  akan dijabarkan dalam item-item pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Kriteria penilaiannya adalah 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

### **2.11 Kerangka Berpikir**

Lingkungan birokrasi dan organisasi perusahaan terdapat perbedaan menyangkut aspek-aspek penilaian kinerja pegawai, yang mana dalam lingkungan birokrasi yang secara umum dilandasi Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 ayat (2). Adapun yang menjadi unsur-unsur yang dinilai adalah:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Dalam lingkungan perusahaan Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap Mental (Motivasi Kerja, disiplin kerja, etika kerja)

2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

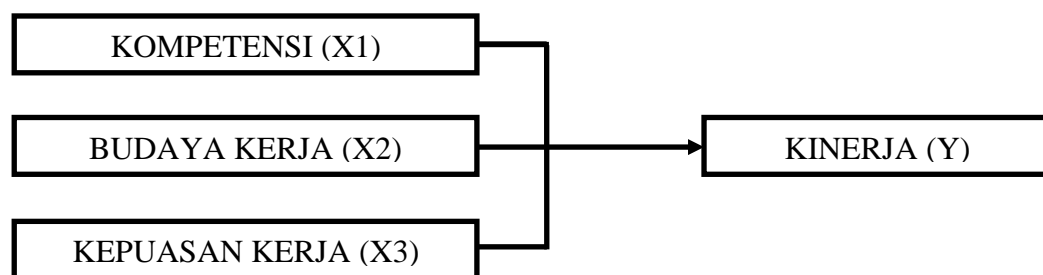
Dari kesebelas faktor dalam perusahaan dan delapan unsur penilaian DP3 pada pegawai negeri sipil dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan ketrampilan secara umum menjadi unsur pembentuk kompetensi dari seorang pegawai.
2. Kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan aspek kepemimpinan yang terkait manajemen kepemimpinan merupakan faktor berhubungan dengan sikap mental pegawai yang akan membentuk budaya kerja.
3. Kesempatan berprestasi, teknologi, kesehatan, penghasilan, sarana dan prasarana, serta jaminan sosial merupakan aspek yang membentuk kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan ditambah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan

dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur penelitian ini. Secara garis besar, kerangka pemikiran ini (gambar 2.1) menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen (kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



## 2.12 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masih diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H1 : "Diduga Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun"

H2 : "Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun"

H3 : "Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun"

H4 : "Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun"

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau, dimulai sejak bulan februari sampai dengan bulan agustus tahun 2012.

### **3.2 Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*) karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel tertentu melalui pengujian hipotesis.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2005). Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari seratus orang, maka dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sensus yang artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel.

**Tabel 3.1 Keadan Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel
1	Camat	1	1
2	Sekretaris Camat	1	1
3	Bendahara	1	1
4	Kasi PMD	1	1
5	Kasi Pemerintahan	1	1
6	Kasi Kesejahteraan Sosial	1	1
7	Kasi Lingkungan Hidup	1	1
8	Kasi Trantib	1	1
9	Staf Pegawai	9	9
10	Staf Honorer	13	13
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

*Sumber : Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun 2012.*

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari keterangan responden baik melalui quesioner maupun wawancara. Data primer tersebut yakni menyangkut tentang identitas responden dan tanggapan masyarakat terhadap perilaku birokrasi / aparat pemerintah ketika melakukan pelayanan kepada masyarakat
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi terkait catatan atau dokumen berbentuk jadi yang telah dimiliki oleh Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun berupa catatan-catatan dan laporan-laporan tentang:
  - a. Struktur Organisasi Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun
  - b. Tugas dan fungsi Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun
  - c. Gambaran umum lokasi Kantor

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 *Interview* atau Wawancara**

Yaitu melakukan tanya jawab lisan antara peneliti dengan responden secara langsung atau tatap muka dan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

#### **3.5.2 *Quesioner* atau Angket**

Yaitu mengadakan konsep pertanyaan atau daftar pertanyaan dan kemudian disebarkan atau diajukan oleh pewawancara kepada para responden yang terpilih sebagai sampel, dan selanjutnya responden dipersilahkan memilih jawaban-jawaban yang diinginkan sesuai dengan tujuan penelitian ini dan jawaban juga dicatat oleh pewawancara.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk blangko pernyataan kepada responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mendapatkan data kinerja pegawai ( $Y$ ), kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) digunakan kuisisioner berupa pernyataan-pernyataan terstruktur sesuai indikator yang telah dikemukakan sebelumnya dan dinilai dalam bentuk skala likert dengan alternatif jawaban yang tersedia dan diisi oleh responden (pegawai).

### **3.7 Pengujian Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan

uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

### **3.7.1 Uji Reabilitas**

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient cronbach's alpha*. *Coefficient cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument, Sekaran (2000).

### **3.7.2 Uji Validitas**

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang cukup objektif dan sederhana. Selain itu validitas konstruk juga cukup banyak digunakan dalam penelitian sosial. Pada pengujian validitas ini menggunakan analisis korelasional untuk mendapatkan validitas konstruk yaitu, dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan dalam kuesioner.

## **3.8 Teknik Analisis Data**

### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan alat statistik kemudian dianalisis. Pengujian



asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Ketiga asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

### 3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Ghozali (2007), Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah :

1. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan
2. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, Ghozali (2007). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%,
2. Nilai Tolerance < 0,10, atau
3. Nilai VIF > 10.

#### 3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Scatter Plot*. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali (2007).

### 3.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

**Keterangan :**

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Budaya Kerja

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

$\alpha$  = Konstanta

Jika koefisien  $b$  bernilai (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel dependen, begitupun sebaliknya.

### 3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati satu, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

##### 1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : Secara bersama-sama variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

$H_0$  : Secara bersama-sama variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

2. Membandingkan hasil  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ 
  - a. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
  - b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.
3. Selain dengan melihat nilai  $F$  hitungnya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai signifikannya. Tingkat signifikansi (*level of signifcant*) 5% untuk membandingkan nilai probabilitas ( $P$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ , pada taraf nyata 95%, dan menentukan daerah penolakan atau penolakan hipotesis :
  - a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $P < \alpha$
  - b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $P > \alpha$

### 3.11.2 Uji Statistik t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghazali (2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

$H_{01}$  : Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a1}$  : Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{02}$  : Budaya kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a2}$  : Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{03}$  : Kepuasan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a3}$  : Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

a.  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b.  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Selain dengan melihat nilai  $t$  hitungnya, pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai signifikannya. Tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% untuk membandingkan nilai probabilitas ( $P$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ , pada taraf nyata 95%, dan menentukan daerah penolakan atau penolakan hipotesis :

1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $P < \alpha$

2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $P > \alpha$

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Kondisi Geografis Kecamatan**

Sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka Kantor Kecamatan Meral sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Karimun menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah (RPJM-SKPD) yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Kantor Kecamatan Meral Kabupaten Karimun, yang merupakan dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra ini memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Kecamatan Meral menciptakan pemerataan kualitas sumber daya manusia, serta memberi ruang yang cukup bagi tumbuhnya partisipasi masyarakat pada berbagai bidang pembangunan, yang bertujuan mewujudkan peningkatan kualitas dan pemberdayaan SDM. Dalam hal ini Pemerintah Kecamatan Meral berperan penting tentang kebijaksanaan tenaga kerja yang diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan ketrampilan,

Rencana Strategis SKPD untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Di samping itu, sesuai dengan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Rencana Strategis untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah.

Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Renstra-SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJM Daerah. Renstra-SKPD ditetapkan dengan peraturan pimpinan satuan kerja perangkat daerah setelah disesuaikan dengan RPJM Daerah. Rencana Strategis Kantor Kecamatan Meral berisikan kebijakan, sasaran, program dan kegiatan yang disusun melalui proses musyawarah rencana pembangunan dan koordinasi pada lingkup pelaksana program dan kegiatan di Kantor Kecamatan Meral.

**Tabel 4.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Golongan II	11	36,6
2	Golongan III	6	20
3	Honorer	13	43,4
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Camat Meral Kabupaten Karimun yang bekerja sebagai staf honorer berjumlah 13 orang (43,4%), kemudian yang memiliki golongan II sebanyak 11 orang (36,6%), dan yang memiliki Golongan III berjumlah 6 orang (20%).

**Tabel 4.2 : Latar Belakang Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	20	66,7
2	Diploma III	3	10
3	Strata 1 (S1)	6	20
4	Strata 2 (S2)	1	3,3
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja sebagai pegawai di kantor Camat Meral Kabupaten Karimun yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 20 orang (66,7%), sedangkan yang latar belakang Diploma III sebanyak 3 orang (10%), yang memiliki latar belakang Strata 1 sebanyak 6 orang (20%) dan yang memiliki latar belakang Strata 2 hanya 1 orang (3,3%).

Rencana Strategis Kantor Kecamatan Meral ini juga disusun dengan mengacu pada pendekatan perencanaan dan penganggaran terpadu yang bersifat indikatif dan memuat program-program dan kegiatan yang akan dilaksanakan langsung oleh Kantor Kecamatan Meral maupun dengan mendorong peran serta aktif masyarakat dan penggalangan kemitraan untuk kurun waktu tahun 2011 sampai dengan 2016.

Kecamatan Meral merupakan dari Pemekaran Kabupaten Karimun berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 16 tahun 2001 dengan Ibu Kota Meral. salah satu Kecamatan yang terletak di Ibukota Kabupaten Karimun, maka diperlukan berbagai kebijakan dalam memajukan pembangunan sesuai dengan rencana program pembangunan Pemerintah Kabupaten Karimun. Pengembangan Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun sampai tahun 2025 diarahkan untuk



mewujudkan cita - cita dan tujuan pembangunan daerah yang terintegrasi yaitu tercapainya 4 Azam Kabupaten Karimun yaitu :

1. Azam Peningkatan Iman dan Taqwa.
2. Azam pembangunan Ekonomi yang Berdimensi Kerakyatan
3. Azam peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.
4. Azam pengembangan Seni & Budaya.

Kecamatan Meral berbatas dengan :

1. Sebelah Utara berbatas dengan : Selat Malaka
2. Sebelah Barat berbatas dengan : Kecamatan Rangsang
3. Sebelah Selatan berbatas dengan : Kecamatan Karimun
4. Sebelah Timur berbatas dengan : Kecamatan Tebing

Luas wilayah Kecamatan Meral seluas  $\pm 760 \text{ Km}^2$  dan terdiri dari beberapa pulau kecil yang masih belum dihuni yang berjumlah 22 pulau, yang terdiri dari beberapa pulau :

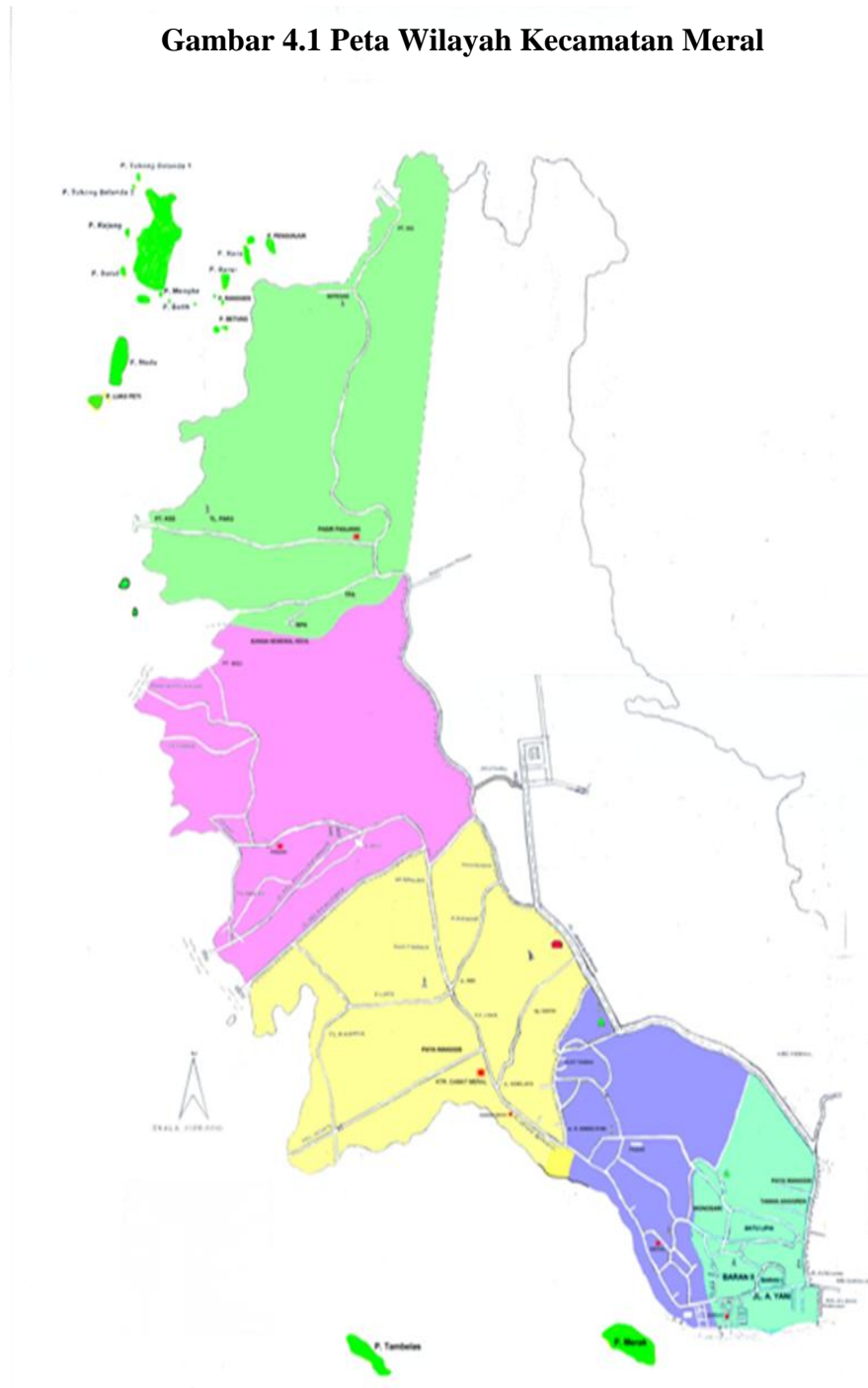
**Tabel 4.3 Pulau Yang Belum Berpenghuni Kecamatan Meral**

No	Nama Pulau	No	Nama Pulau
1	Pulau Merak	12	Pulau Sekajang
2	Pulau Babi	13	Pulau Luko Peti
3	Pulau Tambelas	14	Pulau Betik
4	Pulau Mudu	15	Pulau Besurut
5	Pulau Asam	16	Pulau Rangges
6	Pulau Tokong Belanda Kecil	17	Pulau Bekajang
7	Pulau Tokong Belanda Besar	18	Pulau Tengkorak
8	Pulau Tokong Kelelawar	19	Pulau Baran
9	Pulau Hantu	20	Pulau Betung
10	Pulau Mangke	21	Pulau Kera
11	Pulau Penunjuk	22	Pulau Kayu

*Sumber : KASUBAG Umum dan Kepegawaian Kecamatan Meral 2012.*

Permukaan tanah atau topografis wilayah Kecamatan Meral pada umumnya terdiri dari dataran sebesar 80 % dan tanah berbukit sebesar 20 % dengan ketinggian rata – rata 3 meter diatas permukaan laut.

**Gambar 4.1 Peta Wilayah Kecamatan Meral**



*Sumber : KASUBAG Umum dan Kepegawaian Kecamatan Meral 2012.*

Kecamatan Meral terbagi 4 Kelurahan dan 1 Desa yang terdiri dari 40 RW dan 153 RT, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Jumlah Kelurahan Kecamatan Meral**

No	Kelurahan / Desa	RW	RT
1	Kelurahan Baran	10	44
2	Kelurahan Meral Kota	11	50
3	Kelurahan Sungai Raya	8	25
4	Kelurahan Pasir Panjang	7	22
5	Desa Pangke	4	12
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>153</b>

*Sumber : KASUBAG Umum dan Kepegawaian Kecamatan Meral 2012.*

Dengan jumlah penduduk sampai dengan sekarang adalah sebanyak 55.482 Jiwa yang terdiri dari :

1. Laki-laki = 29.093 Jiwa
2. Perempuan = 26.389 Jiwa
3. Jumlah KK = 7.926 KK

Pengembangan Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun sampai tahun 2025 diarahkan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan daerah yang terintegrasi dengan tujuan nasional sesuai dengan visi, misi, dan arah pembangunan yang telah disepakati bersama. Hal tersebut merupakan sebuah pilihan yang telah menjadi komitmen bersama sebagaimana tercantum didalam RPJP, sehingga dalam pencapaiannya harus dilakukan secara bersama-sama antara berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) yaitu Camat dengan Kelompok-kelompok masyarakat baik yang bergerak dibidang sosial budaya, ekonomi, maupun politik dan keamanan. Untuk mencapai harapan dimaksud, proses pembangunan daerah harus dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahap

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring dan evaluasinya sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya.

Berangkat dari pemikiran diatas, perencanaan pembangunan, baik dilihat dari sisi proses manajemen maupun sebagai sebuah kebijakan, adalah merupakan salah satu instrumen pembangunan yang sangat penting karena didalamnya terkandung formulasi visi, misi, tujuan dan sasaran serta berbagai cara yang dipilih untuk mencapai tujuan dan sasaran dimaksud. Dengan kata lain, melalui perencanaan pembangunan yang baik diharapkan juga diikuti dengan pelaksanaan pembangunan yang lebih baik. Dengan demikian dapat memberikan manfaat serta dampak yang jauh lebih besar pula.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karimun di wilayah Kecamatan Meral mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun dapat berjalan dengan baik, tersusun secara sistematis, sinergis dan komprehensif sehingga sepenuhnya mengarah kepada pencapaian visi dan misi Kecamatan Meral, sebagaimana diharapkan semua pihak. Untuk merealisasikan strategi pencapaian visi dan misi daerah tadi, secara fungsional Kecamatan Meral dituntut untuk mampu menterjemahkannya kedalam berbagai bentuk kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah, baik dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berlaku selama lima tahun maupun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang berlaku satu tahunan. Dokumen - dokumen perencanaan inilah yang kemudian mengilhami

penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan Kecamatan Meral Kabupaten Karimun.

#### **4.2 Struktur, Tugas Dan Fungsi SKPD Kecamatan Meral**

Susunan organisasi Kecamatan Meral mengacu pada Peraturan Bupati Karimun Nomor 20 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan fungsi Kecamatan dan Kelurahan, terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretaris Camat, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
5. Seksi Kesejahteraan Sosial
6. Seksi Lingkungan Hidup
7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

##### **4.2.1 Camat**

Camat mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan, kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan karakteristik Wilayah, kebutuhan daerah dan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan Peraturan Perundang - undangan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada ayat (1), Camat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah umum dan membina Pemerintahan Desa / Kelurahan

2. Melaksanakan tugas-tugas kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati
3. Melaksanakan pembinaan ketentraman dan Ketertiban, Pemberdayaan Masyarakat, Kesejahteraan Sosial dan Lingkungan Hidup
4. Melakukan Koordinasi dengan Instansi lain dalam rangka pelaksanaan penataan dan pembinaan
5. Menyusun rencana pembangunan di wilayah kerja kecamatan.

#### **4.2.2 Sekretaris Kecamatan**

Sekretaris mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas pemerintah dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur Kecamatan. Sekretaris kecamatan membawahi sub bagian umum kepegawaian dan sub bagian perencanaan dan keuangan. Untuk melenggarakan tugas tersebut, sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaannya;
2. Mengurus dan melaksanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan ketatausahaan, administrasi kepegawaian perlengkapan dan rumah tangga;
3. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang ditugaskan oleh pimpinan.

Sekretaris membawahi :

#### **4.2.3 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat , kearsipan, perlengkapan kerumahtanggaan, dan administrasi Kepegawaian Kecamatan. Uraian tugas dimaksud , sebagai berikut :

1. Melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, kerumahtanggaan dan administrasi kepegawaian Kecamatan
2. Melaksanakan urusan perlengkapan, pemeliharaan dan inventarisasi
3. Menyiapkan bahan rencana dan mengusulkan kenaikan pangkat dan gaji berkala
4. Menyiapkan bahan rencana, dan mengusulkan penilaian prestasi kerja kepegawaian Kecamatan
5. Menyiapkan bahan rencana pengusulan pendidikan dan pelatihan pegawai Kecamatan
6. Menyiapkan bahan rencana pengusulan peningkatan kesejahteraan pegawai Kecamatan
7. Menyiapkan bahan pencatatan prestasi pelanggaran kedisiplinan dan kasus pegawai Kecamatan
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

#### **4.2.4 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan**

Sub bagian perencanaan dan keuangan, mempunyai tugas melakukan perumusan perencanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan Kecamatan. Uraian tugas dimaksud, sebagai berikut :

1. Melakukan perumusan perencanaan kegiatan Kecamatan
2. Melaksanakan penyusunan perencanaan kegiatan Kecamatan
3. Mempersiapkan sarana dan prasarana yang menunjang perumusan perencanaan Kecamatan

4. Melakukan rapat koordinasi perencanaan dengan insdtansi lain dalam menunjang kegiatan Kecamatan
5. Melaksanakan kerjasama dengan instansi lain untuk menunjang pelaksanaan penyusunan rencana dan pengelolaan keuangan Kecamatan
6. Menyiapkan bahan rencana dan pengusulan anggaran
7. Mengelola anggaran Kecamatan
8. Melaporkan penggunaan dan mempertanggungjawabkan penggunaan keuangan Kecamatan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

#### **4.2.5 Seksi Pemerintahan**

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan perencanaan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, seksi pemerintahan mempunyai fungsi sebagai berikut.

1. Melaksanakan dan membina pemerintahan umum kependudukan dan catatan sipil.
2. Melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang merupakan wewenang Kecamatan
3. Memberikan pelayanan, rekomendasi kependudukan
4. Melaksanakan administrasi kependudukan
5. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh pimpinan.



#### **4.2.6 Seksi Pemberdayaan Masyarakat**

Seksi Pemberdayaan Masyarakat merupakan tugas membantu Camat dalam menyiapkan perencanaan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemberdayaan masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut seksi pemberdayaan masyarakat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Membina kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Melakukan koordinasi dengan instansi terikat
3. Melakukan pengawasan, pembinaan dan memfasilitasi kegiatan program kesehatan masyarakat;
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat
5. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh pimpinan.

#### **4.2.7 Seksi Kesejahteraan Sosial**

Seksi Kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan perencanaan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan sosial. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, seksi kesejahteraan sosial mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengulangan masalah sosial;
2. Melakukan Pencegahan dan penanggulan bencana alam;
3. Melaksanakan koordinasi pembinaan kegiatan organisasi sosial/ kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat
4. Melakukan tugas lainnya yang ditugaskan oleh pimpinan.

#### **4.2.8 Seksi Lingkungan Hidup**

Seksi lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan perencanaan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan urusan lingkungan hidup. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, seksi lingkungan hidup mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melakukan pencegahan atas pengambilan sumber alam tanpa izin dan dapat mengganggu serta membahayakan lingkungan hidup
2. Melakukan koordinasi dalam pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan
3. Melakukan Pengawasan kebersihan di lingkungan wilayah Kecamatan
4. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh pimpinan.

#### **4.2.9 Seksi Ketenteraman dan Ketertiban**

Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan perencanaan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi dan pelaporan urusan ketenteraman dan ketertiban. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan Ketenteraman dan Ketertiban
2. Melakukan Koordinasi dan membina Kesatuan Pelindung Masyarakat (LINMAS) di wilayah kerja Kecamatan
3. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh pimpinan.

### 4.3 Visi dan Misi SKPD

Visi SKPD adalah gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai SKPD melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Adapun visi Kantor Kecamatan Meral Tahun 2011 – 2016 adalah : *“Terwujudnya Pelayanan Prima, Profesional dan Responsif menuju Good Governance pada Kantor Kecamatan Meral ”*.

Yang dimaksud dengan misi SKPD adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan oleh SKPD untuk mewujudkan visi. Untuk mewujudkan visi tersebut, misi yang akan dilaksanakan Kantor Kecamatan Meral adalah :

1. Melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Melaksanakan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
3. Melaksanakan penerapan dan penegakan peraturan perundangundangan
4. Melaksanakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
6. Mengoptimalkan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan
7. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

### 4.4 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan

menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Meningkatkan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Meningkatkan Ketentraman dan ketertiban umum
3. Meningkatkan kesadaran dan partisipasi dalam penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Meningkatkan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
6. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan
7. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran yang ingin dicapai Kantor Kecamatan Meral adalah :

1. Terwujudnya peningkatan kesadaran dan partisipasi masyarakat
2. Terwujudnya ketentraman dan ketertiban umum
3. Terwujudnya kesadaran dan partisipasi dalam penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas prasarana dan fasilitas pelayanan umum

5. Terwujudnya peningkatan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
6. Terwujudnya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan desa / kelurahan
7. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan masyarakat.

#### **4.5 Strategi dan Kebijakan SKPD**

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi atau cara untuk mewujudkan tujuan, dirancang secara konseptual, analitis, realistik, rasional dan komprehensif. Strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program oleh SKPD yang bersangkutan. Guna mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran Kantor Kecamatan Karangrayung strategi yang ditempuh adalah :

1. Melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dilaksanakan dengan transparansi dan akuntabilitas dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance dan clean government)
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas aparatur
3. Mengusulkan peningkatan alokasi anggaran bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi
4. Meningkatkan kualitas dan penyediaan fasilitas pelayanan
5. Meningkatkan partisipasi aktif dari masyarakat dan sektor swasta.

Kebijakan adalah arah yang diambil oleh SKPD dalam menentukan bentuk konfigurasi program dan kegiatan untuk mencapai tujuan. Kebijakan kantor

Kecamatan Karangrayung dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi, meliputi :

1. Kebijakan Internal, yaitu kebijakan SKPD dalam upaya peningkatan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :
  - a. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur;
  - b. Penyediaan sarana dan prasarana kantor yang memadai;
  - c. Peningkatan pengawasan dan akuntabilitas;
  - d. Penegakan aturan yang berlaku.
2. Kebijakan Eksternal, yaitu kebijakan yang diterbitkan oleh SKPD dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat sebagai berikut :
  - a. Peningkatan kesadaran masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan
  - b. Peningkatan peran sektor swasta
  - c. Peningkatan koordinasi antar instansi di wilayah Kecamatan Karangrayung
  - d. Optimalisasi penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Kelurahan
  - e. Meningkatkan kapasitas masyarakat
  - f. Meningkatkan kualitas lingkungan, sosial dan ekonomi masyarakat.

Rencana Strategis Kecamatan Meral Tahun 2011–2016 merupakan dasar pedoman rencana jangka menengah kedua yang harus dioperasionalisasikan melalui Rencana Kerja Tahunan (RKT).



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor camat meral kabupaten karimun yang berjumlah 30 orang. Dari hasil penelitian telah terkumpul sejumlah data yang diperlukan, data identitas responden, dan tanggapan responden tentang variabel kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

##### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30	8	26,7
2	31-40	11	36,6
3	41-50	8	26,7
4	51-60	3	10
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden yang menjadi pegawai paling dominan berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 11 orang(36,6%), dan yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Disamping itu responden yang berusia 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), dan responden yang berusia 51 tahun sampai dengan 60 tahun yang bekerja sebagai pegawai sebanyak 3 orang (10%). Hal ini mengindikasikan bahwa berdasarkan tingkat usia, pegawai kantor camat meral di kabupaten karimun telah dipercayakan kepada orang-orang yang berusia dewasa,



sehingga diharapkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat khususnya dapat lebih optimal.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70
2	Perempuan	9	30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat Jenis Kelamin responden laki-laki sebanyak 24 orang (70%) dan perempuan sebanyak 10 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada kantor camat meral kabupaten karimun lebih di dominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

### 5.1.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA/Sederajat	20	66,7
4	Diploma III	3	10
5	Strata 1 (S1)	6	20
6	Strata 2 (S2)	1	3,3
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai pegawai di kantor camat meral kabupaten karimun lebih didominasi yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 20 orang (66,7%), sedangkan yang latar belakang Diploma III sebanyak 3 orang (10%), disamping itu jumlah responden yang memiliki latar belakang Strata 1 sebanyak 6 orang (20%) dan yang memiliki latar belakang Strata 2 hanya 1 orang (3,3%).

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun, maka dapat dikatakan belumlah memadai karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya-upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

#### 5.1.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 5.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	10	33,3
2	6-10	7	23,3
3	11-15	6	20
4	16-20	4	13,3
5	21-25	2	6,7
6	26-30	1	3,7
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di kantor camat meral kabupaten karimun lebih dominan mereka yang memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), kemudian responden yang masa kerjanya antara 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), kemudian yang memiliki masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 6 orang (20%), kemudian yang menyatakan masa kerjanya 16 sampai dengan 20 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Yang menyatakan masa kerjanya 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), dan terakhir responden yang menyatakan masa kerjanya 25 sampai dengan 30 tahun hanya 1 orang (3,3%). Dengan demikian, jumlah responden yang mempunyai masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun di Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun adalah yang paling

dominan, hal ini sudah tentu jika dilihat dari pengalaman yang dimilikinya dalam bekerja sebagai pegawai kantor sangat minim dan tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

#### 5.1.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya, konsekuensi penguasaan pegawai terhadap berbagai ilmu pengetahuan yang terangkum melalui tingkat pendidikannya itu berimplikasi pada jabatan yang akan diduduki dalam pangkat dan golongan yang diharapkan, karena secara umum orang yang bekerja pasti menginginkan kedudukan yang memberikan jaminan dan status sosial yang lebih baik. Untuk lebih jelas mengenai pangkat dan golongan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Golongan I	-	-
2	Golongan II	11	36,6
3	Golongan III	6	20
4	Golongan IV	-	-
5	Honorer	13	43,4
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data olahan hasil penelitian tahun 2012*

Dari tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di kantor camat meral kabupaten karimun lebih dominan mereka yang bekerja sebagai staf honorer yaitu berjumlah 13 orang (43,4%), kemudian responden yang memiliki golongan II sebanyak 11 orang (36,6%), dan yang memiliki Golongan III hanya berjumlah 6 orang (20%). Dengan demikian, pegawai yang bekerja pada kantor camat meral kabupaten karimun lebih didominasi oleh staf honorer yaitu berjumlah 13 orang (43,4%).

### 5.3 Uji Kualitas Data

#### 5.3.1 Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengukuran lebih lanjut, langkah yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian untuk mengetahui valid atau tidaknya data tersebut. Tes reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama, teknik yang digunakan adalah *cronbach alpha*, Ghozali (2001). Hasil uji validitas terhadap variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.6 dibawah ini.

**Tabel 5.6 : Hasil Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Pengukuran	N of Item
1	Kompetensi	0,795	0,600	5
2	Budaya Kerja	0,757	0,600	5
3	Kepuasan Kerja	0,802	0,600	5
4	Kinerja	0,815	0,600	7

*Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)*

Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6, Tjahjono (2009). Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa keseluruhan item reliabel karena *cronbach's alpha* di tiap butir item lebih besar dari 0,6 dan keseluruhan item konsisten sebagai alat ukur.

#### 5.3.2 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Hasil uji validitas data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Science)* dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut :

**Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Standar Pengukuran	Ket
1	Kompetensi	X1.1	0,463	0,361	Valid
		X1.2	0,530	0,361	Valid
		X1.3	0,505	0,361	Valid
		X1.4	0,533	0,361	Valid
		X1.5	0,386	0,361	Valid
2	Budaya Kerja	X2.1	0,596	0,361	Valid
		X2.2	0,583	0,361	Valid
		X2.3	0,655	0,361	Valid
		X2.4	0,550	0,361	Valid
		X2.5	0,700	0,361	Valid
3	Kepuasan Kerja	X3.1	0,714	0,361	Valid
		X3.2	0,659	0,361	Valid
		X3.3	0,655	0,361	Valid
		X3.4	0,550	0,361	Valid
		X3.5	0,673	0,361	Valid
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,510	0,361	Valid
		Y.2	0,575	0,361	Valid
		Y.3	0,491	0,361	Valid
		Y.4	0,663	0,361	Valid
		Y.5	0,649	0,361	Valid
		Y.6	0,439	0,361	Valid
		Y.7	0,620	0,361	Valid

*Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)*

Secara empiris hasil menunjukkan bahwa keseluruhan butir dinyatakan valid dengan menggunakan rujukan Sugiyono (2010), bahwa besaran korelasi tiap butir dalam mengukur variabel diatas 0,361. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas data tersebut diatas, dengan demikian proses analisis selanjutnya untuk menguji hipotesis dapat dilanjutkan.

### **5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **5.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran dari data yang terkumpul sudah normal atau belum., maka untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak dapat ditentukan dengan menggunakan berbagai metode, Singgih Santoso

(2008) seperti metode *Kolmogorov Smirnov*, dimana tingkat signifikansi atau nilai probabilitas diatas 0,05, maka dapat dikatakan Distribusi data sampel adalah berdistribusi normal. Metode *Shapiro Wilk* juga menyatakan nilai probabilitas atau tingkat signifikansi diatas 0,05, maka dapat dikatakan distribusi data sampel adalah berdistribusi Normal, dengan asumsi:

1.  $H_0 : p < 0,05$  Data tidak berdistribusi normal
2.  $H_a : p > 0,05$  Data berdistribusi normal

**Tabel 5.8 : Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	17.63	17.67	18.23	27.93
	Std. Deviation	1.991	1.709	1.924	1.660
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.135	.139	.151
	Positive	.161	.135	.139	.151
	Negative	-.173	-.114	-.122	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.948	.741	.763	.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330	.642	.606	.504

a. Test distribution is Normal.

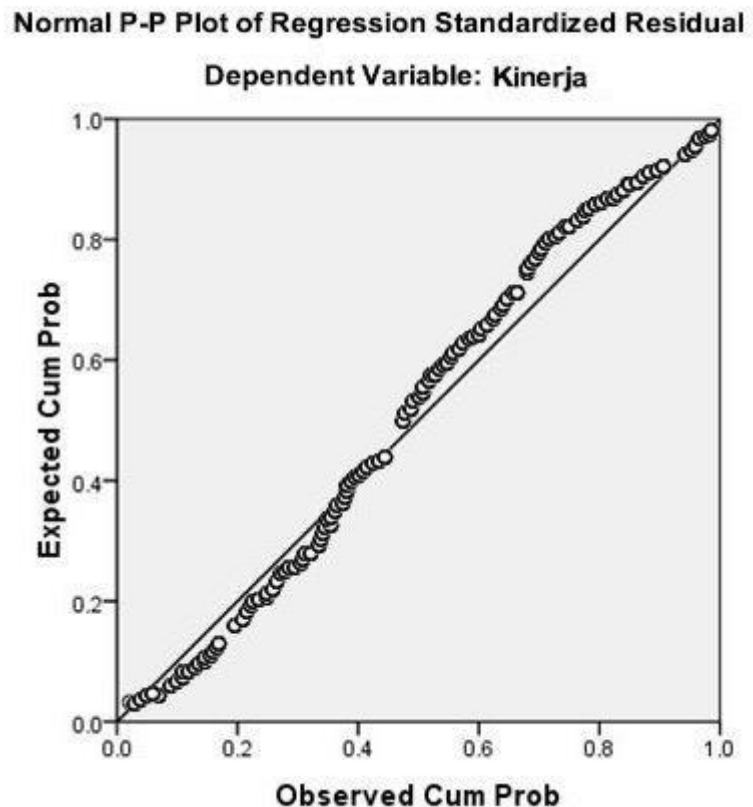
Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas data sampel dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diambil keputusan pertamayaitu,  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, karena nilai signifikansi untuk semua sampel  $> 0,05$  berarti data sampel berdistribusi normal.

Keputusan kedua untuk uji normalitas dengan cara melihat grafik Normal P-Plot. Pada grafik Normal P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. Uji normalitas yang kedua dengan melihat grafik Normal P-Plot sebagaimana terlihat dalam gambar 5.1 di bawah ini :

**Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas**



Dari gambar 5.1, Normal Probability Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

### **5.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multi kolonieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas. Untuk menguji multikolonieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut ghozali (2005), nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10.

**Tabel 5.9: Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.426	1.155		10.756	.000		
X1	.037	.112	.045	.334	.741	.247	4.052
X2	.351	.127	.296	2.574	.008	.258	3.871
X3	.621	.134	.720	4.615	.000	.182	5.500

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)

Dari tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (vif) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *vif* > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

### 5.3.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk uji heteroskedasitas pada penelitian ini

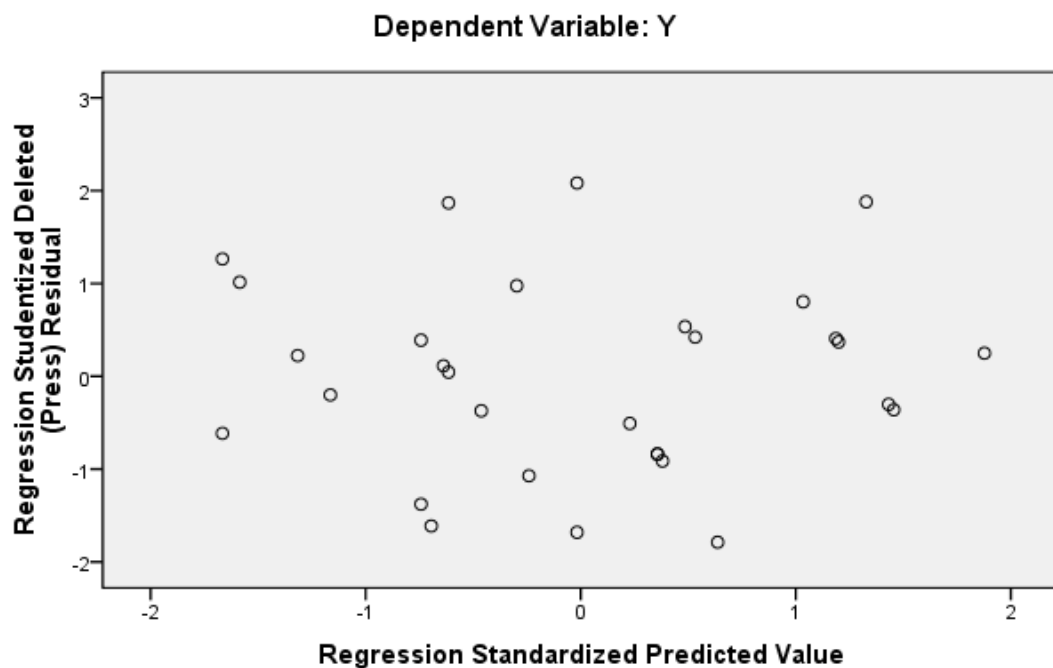


dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan analisis sebagai berikut :

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas dalam model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut :

**Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedasitas  
Scatterplot**



Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)

Dari grafik *scatterplot* 5.2 diatas terlihat bahwa tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak, baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedasitas.

#### 5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan output SPSS secara parsial, pengaruh dari tiga variabel independen yaitu kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel 5.10 berikut :

**Tabel 5.10: Hasil Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.426	1.155		10.756
	X1	.037	.112	.045	.334
	X2	.351	.127	.296	2.574
	X3	.621	.134	.720	4.615

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)

Dengan melihat tabel 5.10, maka disusun persamaan persamaan regresi

linear berganda sebagai berikut :  $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 12,426 + 0,037 (X_1) + 0,351(X_2) + 0,621 (X_3)$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,426, artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) nilainya nol (0) maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 12, 426.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,037, artinya jika variabel kompetensi meningkat 1% dengan catatan variabel lainnya (budaya kerja dan kepuasan kerja) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,037 %. Koefisien juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,351, artinya jika variabel budaya kerja meningkat 1% dengan catatan variabel lainnya (kompetensi dan kepuasan kerja) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,351 %. Koefisien juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja dan kinerja pegawai, semakin tinggi budaya kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,621, artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat 1% dengan catatan variabel lainnya (budaya kerja dan kompetensi) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,621 %. Koefisien juga bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

### 5.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, Ghazali (2005). Kemampuan variabel kompetensi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau (Y) ditunjukkan pada tabel 5.11 berikut.

**Tabel 5.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.872	.594	.885	66.740	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)*

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 atau 88,5%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen, yaitu kompetensi ( $X_1$ ), Budaya kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau (Y) sebesar 88,5 %. Sedangkan sisanya 11,5% merupakan variabel lain diluar model

## 5.6 Uji Hipotesis

### 5.6.1 Uji Statistik F (Uji F)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Faktor kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

**Tabel 5.10 : Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.687	3	23.562	66.740	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.179	26	.353		
	Total	79.867	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)*

Langkah-langkah untuk melakukan Uji F yaitu :

#### 1. Hipotesis

$H_0$  = Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a$  = Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2. Tingkat Signifikasi

Tingkat signifikasi yang digunakan adalah sebesar 0,05 (5%), jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada tabel 5.10, tingkat signifikasi yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Menentukan dan membandingkan $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.10, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,740. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel bebas) = 3,  $df_2$  ( $n-k-1$ ) = 26, dengan demikian dapat diketahui  $F_{tabel} = 2,98$ , Sugiyono (2010). Apabila nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,74 > 2,98$ ).

Berdasarkan uji F diatas maka disimpulkan bahwa kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas selaku abdi masyarakat dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di Kec Meral Kabupaten Karimun.

#### 5.6.3 Uji Statistik t (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), Budaya kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau (Y) digunakan uji statistik (Uji t). Uji t juga digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

**Tabel 5.11 : Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.426	1.155		10.756	.000
X1	.037	.112	.045	.334	.741
X2	.351	.127	.296	2.574	.008
X3	.621	.134	.720	4.615	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 16 hasil penelitian tahun 2012 (data diolah)

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.11 di atas maka dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikata =  $(5\% : 2) = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) =  $n-k-1$  ( $30-3-1$ ) = 26. Dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh melalui rujukan Sugiyono (2010), yaitu  $t_{tabel}$  sebesar 2,056. Hasil pengujian parsial (uji t) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Uji statistik variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

a. Hipotesis

$H_{o1}$  : Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a1}$  : Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 (5%), jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterimakan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada tabel 5.11, tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah  $0,741 > 0,05$  yang artinya tingkat signifikan kompetensi ( $X_1$ ) lebih besar dari standar signifikansi, sehingga dapat dikatakan  $H_{01}$  diterima.

c. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.11, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,334. Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,334 < 2,056$ ), sehingga dapat dikatakan  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Berdasarkan uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial (individu) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai, karena lebih didominasi oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 20 orang (66,7%). Ternyata, kompetensi bukanlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.



## 2. Uji statistik variabel budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

### a. Hipotesis

$H_{02}$  : Budaya kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a2}$  : Budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 (5%), jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada tabel 5.11, tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel budaya kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,008 < 0,05$  yang artinya tingkat signifikan budaya kerja ( $X_2$ ) lebih kecil dari standar signifikansi, sehingga dapat dikatakan  $H_{a2}$  diterima.

### c. Membandingkan $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.11, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,574. Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, namun sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,574 > 2,056$ ), sehingga dapat dikatakan  $H_{a2}$  diterima. Berdasarkan uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial (individu) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

### 3. Uji statistik variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

#### a. Hipotesis

$H_{03}$  : Kepuasan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_{a3}$  : Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### b. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 (5%), jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Pada tabel 5.11, tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  yang artinya tingkat signifikan budaya kerja ( $X_2$ ) lebih kecil dari standar signifikansi, sehingga dapat dikatakan  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

#### c. Membandingkan $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.11, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,615. Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, namun sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,615 > 2,056$ ). Berdasarkan uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial (individu) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun dan variabel yang paling dominan ialah kepuasan kerja.

Hasil pengujian secara parsial ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat Alamsyah (2006) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh terbesar jika dibandingkan faktor kompetensi. Dengan budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja yaitu 0,621. Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat 1% dengan catatan variabel lainnya (budaya kerja dan kompetensi) tetap, maka kinerja pegawai pada kantor camat Meral Kabupaten Karimun akan meningkat sebesar 0,621 %. Daffa Trigunawan (2005), menyatakan bahwa kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan lebih meningkatkan kinerjanya, dimana kepuasan kerja merupakan faktor pendorong (motivasi) didalam diri seseorang untuk semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

### **5.7 Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian**

Penjelasan responden untuk variabel kompetensi adalah sebagian besar dari responden atau sebanyak 42,2% menjawab cukup baik. Artinya bahwa pendidikan yang mereka miliki tidak berpengaruh yang cukup besar terhadap kinerja mereka selama ini. Tinggi atau rendahnya pendidikan yang mereka miliki,

tidak berdampak terlalu buruk terhadap kinerja. Walaupun tidak memiliki gelar sarjana, mereka masih mampu untuk melaksanakan tugas sebagai pegawai pada kantor camat Meral Kabupaten Karimun. Dari data mengenai latar belakang pendidikan juga menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai kantor yaitu sebanyak 66,7 % hanya tamatan SLTA/sederajat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada kantorcamat meral kabupaten karimun masih tergolong cukup baik dan perkluditingkatkan lagi, baik malalui pendidikan maupun pelatihan. Hal ini bertujuan agar pegawai yang berkompetensi tapi minim dalam urusan biaya dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Penjelasan responden atas variabel budaya kerja adalah sebanyak 42,2% responden menjawab baik. Artinya bahwa pegawai pada kantor camat Meral Kabupaten Karimun telah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai abdi masyarakat. Mereka mampu bekerjasama, jujur serta taat terhadap aturan yang berlaku. Dengan demikian, kinerja akan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini harus dipertahankan agar target dan realisasi kantor camat Meral Kabupaten Karimun dapat tercapai sepenuhnya.

Penjelasan responden atas variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 32,8% responden menjawab sangat puas. Artinya pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun merasa senang dengan apa yang mereka peroleh selama bekerja, baik itu kondisi kerja, sarana dan prasarana maupun penghasilan yang diperoleh. Hal ini akan berdampak baik terhadap tugas yang mereka kerjakan,

karena mood baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sejalan dengan yang disebutkan Agency theory, bahwa individu akan melalaikan pekerjaannya apabila dia tidak mendapatkan insentif yang menambah manfaat ekonomi bagi mereka. Agency theory juga menjelaskan bahwa insentif memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengontrol kinerja individu karena individu memiliki kepentingan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Penjelasan responden atas variabel kinerja adalah sebanyak 56,3% menjawab sangat baik. Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Artinya pegawai pada kantor camat meral Kabupaten Karimun mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dari jawaban responden yang sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, dapat diketahui bahwa mereka mampu menganalisa data dan memiliki keterampilan dalam menangani administrasi kantor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor camat meral kabupaten karimun telah menjalankan kinerja sebagaimana mestinya. Hal ini perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan agar kualitas kerja dapat bertahan sebagaimana mestinya.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden pegawai kantor camat Meral Kabupaten Karimun mengenai pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang disertai uraian pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji-F (simultan), maka diperoleh keputusan pertama bahwa nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  ( $66,74 > 2,98$ ) dan dilakukan pengambilan keputusan kedua yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel uji-F dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), maka diperoleh ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga kesimpulannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya setelah melakukan pengujian secara simultan (Uji-F), dapat diketahui bahwa faktor kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
2. Berdasarkan hasil uji-t (parsial), maka diperoleh keputusan pertama bahwa nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  ( $0,334 < 2,056$ ) dan dilakukan pengambilan keputusan kedua yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel uji-t dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), maka diperoleh ( $0,741 > 0,05$ ) sehingga kesimpulannya adalah  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima. Artinya setelah melakukan pengujian secara parsial (Uji-t), dapat diketahui bahwa faktor kompetensi secara parsial (individu) tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.

3. Berdasarkan hasil uji-t (parsial), maka diperoleh keputusan pertama bahwa nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $2,574 > 2,056$ ) dan dilakukan pengambilan keputusan kedua yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel uji-t dengan taraf signifikan 0,05 (5%), maka diperoleh ( $0,008 < 0,05$ ) sehingga kesimpulannya adalah  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Artinya setelah melakukan pengujian secara parsial (Uji-t), dapat diketahui bahwa faktor budaya kerja ( $X_2$ ) secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
4. Berdasarkan hasil uji-t (parsial), maka diperoleh keputusan pertama bahwa nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $4,615 > 2,056$ ) dan dilakukan pengambilan keputusan kedua yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel uji-t dengan taraf signifikan 0,05 (5%), maka diperoleh ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga kesimpulannya adalah  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak. Artinya setelah melakukan pengujian secara parsial (Uji-t), dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 (88,5%). Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), Budaya kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ )

menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau (Y) sebesar 88,5 %, sedangkan sisanya 11,5% merupakan variabel lain diluar model.

## **6.2 Saran**

1. Untuk seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun agar lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja yang telah teruji secara ilmiah dapat mempengaruhi kinerja.
2. Untuk seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Apapun pangkat dan golongan, tugas utama dari aparatur negara adalah melayani dan mengayomi masyarakat. Dengan memberikan pelayanan terbaik maka akan memperoleh citra yang baik pula.
3. Sangat diharapkan kepada Pemerintah Daerah agar lebih memperhatikan lingkungan kerja ditiap instansi dan tak terkecuali pada kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. Hal ini bertujuan agar minimnya sarana dan prasarana dapat tertutupi sehingga lebih memberikan semangat pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kinerja khususnya.
4. Sangat diharapkan kepada Pemerintah Daerah agar memberikan pendidikan berupa beasiswa dan pelatihan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karena melalui pendidikan dan pelatihan maka seorang pegawai dituntut lebih mampu melakukan pekerjaan secara profesional.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- A.E. Manuhuruk. 1999. *Pembinaan Pegawai Negeri dan Pembangunan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- B. Isyandi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7e*. PT Prehallindo, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja, Bandung.
- Manulang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 1999. *Manajemen Personalia*. Jambatan, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pangabean S, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sondang, P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

#### **UUD 1945 :**

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 ayat (2).

#### **JURNAL :**

Alamsyah, Hidayat. 2006. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap karyawan Pada Bank Permata cabang Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Diponegoro.

Febryansyah, Bayu. 2012. *Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintahan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karimun (Studi Kasus di Kecamatan Karimun*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Lukman. 2009. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Makasar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin.

Nogroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. Tesis, Universitas Diponegoro.

Oktavia, Lisa. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah*. Skripsi, Universitas Diponegoro.

Sitorus, Risma. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara*. Tesis, Universitas Sumatera Utara.

Trigunawan, Daffa. 2006. *Pengaruh Budaya Kerja, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Sumatera Barat*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.